

JURNAL MANAJEMEN TEORI DAN TERAPAN

Tahun 4. No. 3, Desember 2011

PENGARUH PENGALAMAN DAN KETERIKATAN EMOSIONAL
PADA MERK TERHADAP LOYALITAS KONSUMEN | 155
Badri Munir Sukoco dan Reza Aditya Hartawan

PENGARUH KREDIBILITAS SUMBER DAN KERANGKA PESAN
PADA PERSEPSI RISIKO KONSUMEN | 167
Euis Soliha

JARAK KEKUASAAN SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH KEADILAN
ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN
PADA SUPERVISOR | 178
(Studi pada Sebuah Perusahaan Batik di Surakarta)
Hunik Sri Runing

FAKTOR-FAKTOR YANG DIPERTIMBANGKAN INVESTOR
DALAM MELAKUKAN INVESTASI | 190
Natalia Christanti dan Linda Ariany Mahastanti

PENGARUH TRUST DAN COMMITMENT TERHADAP RELATIONSHIP QUALITY
Studi pada Perusahaan Pasangan Usaha PT. XYZ
(Sebuah Lembaga Keuangan Non Bank) | 205
Reza Rahardian

PENGARUH FAMILY STRUCTURE PADA MATERIALISME DAN PEMBELIAN
KOMPULSIF PADA REMAJA | 216
Ristianawati Dwi Utami

JARAK KEKUASAAN SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA SUPERVISOR (Studi pada Sebuah Perusahaan Batik di Surakarta)

Hunik Sri Runing (hunik_sri@yahoo.co.id)
Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta

Abstract

This research was conducted to analyze 1) influence of procedural and distributive justice on employee commitment to supervisor, 2) moderation role of the power distance orientation on the influence of procedural and distributive justice to employee commitment to supervisor. Hypothesis testing was using moderated regression analysis. Using 150 samples, the results indicate that 1) procedural and distributive justice has a significant effect on employee commitment to supervisor, 2) power distance orientation moderates the influence of procedural and distributive justice to employee commitment to supervisor.

Keywords: Power Distance, Procedural Justice, Distributive Justice, Employee Commitment to Supervisor.

PENDAHULUAN

Supervisor merupakan foci komitmen terpenting bagi karyawan (Chen, Tsui, & Farh 2002). Bertindak sebagai agen organisasi, supervisor sering berinteraksi dengan karyawan sehari-hari, terlibat dalam prosedur aktivitas terorganisasi secara formal maupun informal, dan yang paling penting bertindak sebagai pengatur imbalan bagi bawahannya (Podsakof, & Organ dalam Chen *et al.*, 2002).

Sejalan dengan pentingnya supervisor sebagai foci komitmen, konsep komitmen pada supervisor mendapat perhatian besar dari peneliti beberapa tahun terakhir (Wong, Wong, & Ngo, 2002). Berbeda dengan komitmen pada organisasi yang telah menjadi perhatian sejak tahun 1950-an, penelitian tentang komitmen pada supervisor baru berkembang akhir-akhir ini (Becker, 1992; Becker *et al.*, 1996; Gregersen, dalam Chen *et al.*, 2002). Itu pun sebagian besar penelitian dilakukan di Negara Barat.

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil tentang pentingnya foci komitmen sebagai prediktor kinerja tugas (Becker, 1992; Becker, 1996; Becker *et al.*, 1996; Chen *et al.*, 2002). Dibanding dengan komitmen pada organisasi, komitmen pada supervisor merupakan prediktor yang lebih baik dan lebih kuat terhadap kinerja tugas (Becker *et al.*, 1996; Chen *et al.*, 2002; Sawitri & Karsono, 2006).

Selama ini penelitian yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pada supervisor masih relatif terbatas. Bahkan Wong, Wong, & Ngo (2002) secara eksplisit menyatakan bahwa penelitian tentang antecedents komitmen pada supervisor belum pernah dilakukan. Oleh karena itu sangat terbuka lebar kesempatan untuk melakukan penelitian yang menyelidiki tentang faktor-faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada supervisor.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang berjudul "Komitmen Karyawan pada Organisasi dan Komitmen Karyawan pada Supervisor: Implikasinya pada Kinerja" (Sawitri & Karsono, 2006). Temuan hasil penelitian itu mendukung temuan sebelumnya, yaitu bahwa komitmen pada supervisor mempunyai hubungan yang lebih kuat dengan kinerja tugas dibanding komitmen pada organisasi. Temuan hasil yang demikian, mendorong dilakukannya penelitian lanjutan mengenai faktor-faktor yang